

## ESTUDIANTES DEL SIGLO XXI CON LA FORMACIÓN DEL SIGLO XX: ANÁLISIS DE GRUPOS FUNCIONALES DE LA FCV

**María Ludmila Báez.**

*Catedra de Matemática. FCV-UNL.*

*lud.baez@gmail.com*

*Directora: Cadoche, Lilian*

*Codirectora: Marini, María del Rocío*

**Área: Ciencias Sociales**

### INTRODUCCIÓN

En la actualidad, sabemos que para acceder a una buena oferta laboral debemos estar capacitados para ello, razón por la cual la Universidad es uno de los pilares principales para cumplir este requisito, el cual debe ser complementado con otros aspectos como son las habilidades sociales. Éstas nos permiten poder relacionarnos de manera efectiva con la sociedad, con un grupo de trabajo, entre otros. Es menester destacar que en nuestra formación profesional como veterinarios es muy escasa la formación social enfocada a una próxima salida laboral y que haga énfasis en aspectos a tener en cuenta a la hora tanto sea para la búsqueda como para la permanencia en dicho lugar. Es por ello que desde mi lugar como cientíbera es que inicie mi trabajo en los grupos funcionales de la Facultad de Ciencias Veterinarias (FCV), los cuales son lugares de concentración de alumnos en donde asisten por elección propia, estudiando una especie en particular y para saber más de ésta. Allí me enfoque en las competencias sociales básicas que un grupo de estudio debe poseer como son: trabajo en equipo, empatía, comunicación, liderazgo, entre otros. La competencia de trabajo en equipo incluye el conocimiento, principios y conceptos de las tareas y del funcionamiento de un equipo eficaz, el conjunto de habilidades y comportamientos necesarios para realizar las tareas eficazmente, sin olvidar las actitudes apropiadas o pertinentes por parte de cada miembro del equipo que promueven el funcionamiento del equipo eficaz (Cannon-Bowers et al., 1995: 336-337). Esta competencia participativa permite aumentar la productividad, la innovación y la satisfacción en el trabajo (Rousseau et. al. 2006). Es de conocimiento común que para trabajar en un equipo debemos consolidarnos como tal y para ello brindé pautas de reconocimiento y de identificación de ventajas y desventajas que se pueden presentar en un grupo y que se consolide como equipo.

Título del proyecto: Competencias de comunicación y trabajo en equipo en la formación universitaria: Un estudio en Medicina Veterinaria (CAI+D)  
Instrumento: ENCUESTA ONLINE  
Año convocatoria: 2016  
Organismo financiador: UNL  
Director/a: LILIAN CADOCHE



## OBJETIVOS

Los objetivos de esta investigación fueron:

Socializar entre los integrantes de cada Grupo de estudio dirigido de la FCV para que discutan cuáles son las condiciones que identifican un Equipo.

Describir desde la propia percepción de los integrantes de cada Grupo sus habilidades sociales para integrar el grupo y las dificultades para que el mismo se constituya en Equipo.

Realizar encuestas para conocer sus opiniones y poder ser evaluadas.

## MATERIALES Y METODOS

Los Grupos de estudios dirigidos, son grupos de alumnos que motivados por un tema en común gestionan tareas de profundización en temáticas específicas, investigación y/o extensión para fortalecerse en esa área. Actualmente hay diez grupos: Crianza artificial de terneros; Capibara; Caprinos; Porcino; Aves; Ovinos; Apícola; Leche; Carne y Equinos. Cada uno de ellos tiene un profesor responsable y un alumno que preside la organización.

Estos conjuntos de estudiantes, tienen un interés especial que los motorizó para reunirse e iniciar estudios, talleres, debates, pero ninguno de ellos recibió asesoramiento específico para constituirse como EQUIPOS DE TRABAJO. Aumentar las competencias sociales es uno de los beneficios que podrían lograr con dicho asesoramiento, pero que actualmente se consiguen por falencias vinculadas más a dificultades en las relaciones interpersonales que a cuestiones asociadas al tema que los convocó. Para generar una llegada hacia los grupos funcionales programe encuentros en esta primera etapa con los grupos funcionales de Ovino, Apícola y Caprinos, en los cuales se trabajó con presentaciones Power Point y videos didácticos sobre comunicación y trabajo en equipo. Luego de esta charla en donde interactué con los asistentes y dialogamos acerca de lo que ellos entendían por trabajo en equipo, las condiciones para ser parte de él y las habilidades sociales que ellos piensan que tienen individual y colectivamente o cuales desean desarrollar para favorecer la coordinación y el funcionamiento de estos, se envió una encuesta online a través de la plataforma Google sobre autopercepción del trabajo en equipo (Torelló 2016). El cuestionario constaba de 9 preguntas múltiple opción entre las que se encontraban interrogantes acerca del interés al recibir indicaciones para realizar actividades, respecto del trabajo con los compañeros si era eficiente o se perdía tiempo, manejo de recursos, cumplimiento de tareas asignadas, integración en el equipo, implicación en las tareas, participación y cumplimiento de las mismas y la coordinación. Con este instrumento la intención fue medir la autopercepción sobre el trabajo en equipo que cada integrante tiene sobre su trabajo y el de sus compañeros y cómo semaneja a la hora de responder ante tareas a realizar, además de percibir de esta manera si está desarrollada la habilidad o tienen que reforzarla, ya que cada respuesta tiene un valor de 0 a 4 y quien está más cerca del 0, debe reforzar sus habilidades y quienes están más cerca del extremo 4 poseen un buen manejo del trabajo en equipo. Esta herramienta fue contestada por 3 grupos funcionales: ovino, caprino y apícola. De 70 personas a las cuales se les envió el link, se obtuvieron 53 respuestas sobre trabajo en equipo de las cuales podemos hacer un análisis en donde observamos que en el máximo rango de puntaje entre 28 y 36 puntos, es en donde se obtuvieron el máximo de respuestas con 37 personas que según lo respondido tienen un buen manejo del trabajo en equipo, respetan a sus pares, colaboran, se integran, entre otras características; Luego pasamos al rango medio respuestas entre 19 y 27 puntos, en donde se obtuvieron 16 personas en este nivel dentro de los

cuales se puede decir que saben trabajar en equipo pero deben mejorar sus capacidades para que el mismo funcione de manera más eficiente; por último, en el rango más bajo entre 9 y 18 puros, no se obtuvieron respuestas, indicando de esta manera que existe un conocimiento básico sobre la metodología de trabajo en equipo. Según el rango en el que se maneja esta escala, podemos conjeturar que la mitad de las personas que han contestado este cuestionario, poseen grandes habilidades o creen poseer grandes habilidades a la hora de trabajar en equipo, a diferencia del resto de los participantes, es decir que esto nos demuestra que actualmente si no generamos movimientos activos sobre las habilidades sociales para demostrar que existen y que las necesitamos para nuestra vida cotidiana y para nuestro trabajo, no generamos profesionales 100% capacitados para el ámbito laboral que se exige hoy en día en donde sabemos que quienes solicitan profesionales piden que presenten competencias como: proactividad, trabajo en equipo, resolución de conflictos, entre otras. Una de las implicaciones del sistema de trabajo en equipo es que no sólo modifica la forma en que generalmente se dirige y ejecuta el trabajo, sino que requiere cambios en la estructura organizativa, delegando parte del poder y del control, que pasa a posiciones que antes no lo tenían y que además, el énfasis en la creación de equipos se hace, no en la cultura de control, sino en la denominada cultura del compromiso (Walton, 1985). Cabe destacar que la implementación del trabajo en equipo supone una reducción de los niveles jerárquicos, en la medida en que las decisiones se van descentralizando hacia los niveles inferiores de la jerarquía. Esta descentralización es la esencia del proceso de 'autogestión' de los equipos (Gil y García, 1996). Es así como a través de este proceso de autogestión pretendemos estimular al buen funcionamiento de los grupos funcionales para que les sea útil no solo para concluir con éxito el trabajo de cada semestre, sino también para que puedan utilizarlo como herramienta para la vida diaria y en un futuro cercano, en el ámbito laboral donde se encuentren.

## CONCLUSIONES

De los grupos analizados en dicho trabajo se puede concluir que:

Hay una mayor valorización de la autopercepción del trabajo en equipo en los grupos funcionales, lo cual nos deja una posibilidad para seguir investigando con estas mismas herramientas, si en los distintos años de la carrera, en personas que no asisten a los grupos funcionales se da esta semejanza a la hora de valorarse positivamente para integrar equipos de trabajo.

Por la experiencia vivida en las charlas, hace más evidente la necesidad de diseñar por parte de las instituciones educativas un programa especial donde se comprometan con la tarea de implementación del trabajo en equipo, para poder generar no solo profesionales exitosos en conocimiento sino que también en la relación con sus pares y la comunidad que no deja de ser parte de una educación de calidad.

## BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

**Cannon-Bowers J, Tannenbaum SI, Salas E, et al.** (1995). Defining team competencias and establishing team training requirements. In: Guzzo R, Salas E, eds. Team Effectiveness and Decision Making in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass; pp.330–380.

**Gil, F. y García, M.** (1996). Habilidades de dirección en las organizaciones. Madrid: Eudema.

**Torelló O, París Mañas G, Nadal C** (2016). El Trabajo en equipo: Dominio competencial en diferentes grados de la Universidad Autónoma de Barcelona y de la Universitat de Lleida. Vol 1

**Rousseau, V., Aube, C., & Savoie, A.** (2006). Teamwork behaviors: A review and an integration of frameworks. *Small Group Research*, 37(5), 540-570.

**Walton, R.E.** (1985). From control to commitment in the workplace. *Harvard Business Review*, No. 63, pp. 77- 84.